



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-19
10 mai 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-19 du 10 mai 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-19.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-19 du 10 mai 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 86 Publicité : avenant du 19 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention).....	5
IDCC 200 Exploitations frigorifiques : avenant n° 102 du 24 mars 2025 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} mars 2025	11
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant n° 74 du 26 mars 2025 relatif aux salaires.	14
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant du 17 avril 2025 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme.....	18
IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : accord du 26 mars 2025 relatif aux salaires minima professionnels (SMP).....	20
IDCC 1517 Commerces-détail-non alimentaires : avenant du 19 mars 2025 à l'accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire	23
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises des industries des cuirs et peaux à partir du 1 ^{er} novembre 2024.....	36
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima à partir du 1 ^{er} janvier 2025.....	39
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises de la cordonnerie multiservice.....	43
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant du 7 avril 2025 relatif aux salaires minima garantis 2025 relevant des titres II et III de la convention collective	46
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 17 du 20 mars 2025 relatif à la liste des métiers ou des activités exposés à des risques ergonomiques (article L. 4163-2-1 du code du travail).....	54
IDCC 3248 Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 24 février 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mars 2025.....	60
IDCC 3248 Métallurgie (Var) : accord du 24 février 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mars 2025.....	64
IDCC 3248 Métallurgie (Vaucluse) : accord du 24 février 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mars 2025	68

IDCC 3248 Métallurgie (Auvergne) : accord du 14 avril 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	71
IDCC 3248 Métallurgie : accord du 18 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD Rebond).....	81

Avenant du 19 mars 2025

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe III de la convention)

NOR : ASET2550506M

IDCC : 86

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AACC ;

UDECAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur :

- de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels ;
- et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Il est entendu que la négociation du présent avenant s'est fondée sur une analyse commune des parties de la situation des salariés et des entreprises relevant de la branche à la date du 19 mars 2025.

Les parties conviennent que le présent avenant relatif à l'augmentation des salaires minima conventionnels entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et, de

façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1^{er} juin 2025.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions et au regard, notamment, du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er} | *Niveaux de salaires minima conventionnels*

Appointements brut en euros

	Mensuels	Mensuels multipliés par 12
1^{re} catégorie : employés		
Niveau 1 (débutant ^[1])	1 842	22 104
Niveau 2	1 858	22 296
Niveau 3	1 876	22 512
Niveau 4	1 957	23 484
2^e catégorie : techniciens/agents de maîtrise		
Niveau 1	1 999	23 988
Niveau 2	2 058	24 696
Niveau 3	2 124	25 488
Niveau 4	2 252	27 024
3^e catégorie : cadres		
Niveau 1 (débutant ^[2])	2 448	29 376
Niveau 2	2 684	32 208
Niveau 3	3 164	37 968
Niveau 4	4 142	49 704
[1] Pendant six mois. [2] Pendant un an.		

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2 | *Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un

même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'Index « égalité professionnelle », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L.1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent vivement les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et des hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent également, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes / hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;

- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ; faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, les rapports annuels de l'activité de la branche de la publicité au titre des années 2020, 2021, 2022 et 2023 comportent un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

Article 3 | Délais de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1^{er} juin 2025.

Article 4 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 5 | Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

En outre et conformément aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an. Il permet de démarrer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réuniront dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 6 | Révision et dénonciation

Révision

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un (1) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 7 | Publicité, durée

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale. Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension de la part des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité.

Fait à Paris, le 19 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 102 du 24 mars 2025

relatif aux salaires
à compter du 1^{er} mars 2025

NOR : ASET2550459M

IDCC : 200

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFTC FGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires minima

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 99 du 22 mars 2024 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} mars 2025, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient		Salaire mensuel (151,67 heures)
125	12,09	1 833,69
135	12,15	1 842,79
145	12,22	1 853,41
155	12,32	1 868,57
175	12,42	1 883,74
195	12,85	1 948,96
205	13,22	2 005,08

Coefficient		Salaire mensuel (151,67 heures)
225	13,60	2 062,71
235	13,71	2 079,40
245	14,23	2 158,26
265	15,67	2 376,67
275	16,01	2 428,24
295	17,13	2 598,11
305	17,58	2 666,36
315	18,21	2 761,91
335	18,93	2 871,11
345	19,34	2 933,30
355	19,44	2 948,46
405	22,07	3 347,36
505	27,61	4 187,61
555	30,37	4 606,22
605	33,12	5 023,31
655	35,90	5 444,95
705	38,65	5 862,05

Article 2 | Prime de froid

À compter du 1^{er} mars 2025, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II « Ouvriers et employés », tel que modifié par l'avenant 99 du 22 mars 2024 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime dite "de froid" est versée au personnel ouvriers/employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3 heures et demi par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre – 5 ° C et + 2 ° C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 37 euros ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5 ° C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 92 euros.

2. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

Article 3 | Égalité professionnelle

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4 | Dépôt. Extension

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 24 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 74 du 26 mars 2025
relatif aux salaires

NOR : ASET2550503M

IDCC : 1077

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

Article 1^{er} | Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} mars 2025 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

Article 3 | Égalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés :

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires applicable au 1^{er} mars 2025

Base 35 heures.

Pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

(En euros.)

Coefficient	Salaire	Exprimé en taux horaire
115	1 834,95	12,10
120	1 876,25	12,37
140	1 882,54	12,41
155	1 889,65	12,46
165	1 897,60	12,51
180	1 906,62	12,57
200	1 916,71	12,64
220	1 926,84	12,70
235	1 968,78	12,98
240	1 990,25	13,12
245	2 011,72	13,26
250	2 033,20	13,41
255	2 054,65	13,55
260	2 076,11	13,69
270	2 119,06	13,97
275	2 140,53	14,11
285	2 183,47	14,40
290	2 204,93	14,54
295	2 226,39	14,68
305	2 269,34	14,96
310	2 290,80	15,10
315	2 312,26	15,25
325	2 355,22	15,53
335	2 398,17	15,81
340	2 419,60	15,95
350	2 439,28	16,08
400	2 651,93	17,48
425	2 758,26	18,19

Coefficient	Salaire	Exprimé en taux horaire
430	2 779,53	18,33
450	2 864,59	18,89
460	2 907,12	19,17
470	2 949,65	19,45
495	3 055,97	20,15
520	3 162,30	20,85
540	3 247,38	21,41
560	3 332,42	21,97
580	3 417,49	22,53
600	3 502,54	23,09
620	3 587,60	23,65
680	3 842,80	25,34

Avenant du 17 avril 2025
à l'accord du 8 décembre 2004
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2550472M

IDCC : 1431

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité confier la gestion de la collecte de la contribution au financement du paritarisme à l'Urssaf.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail.

Article 2

Le second alinéa de l'article 2.1 de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme est supprimé.

Le premier alinéa de l'article 2.2 de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« La contribution à la charge des employeurs est calculée à hauteur de 0,08 % de la masse salariale brute. »

Le deuxième et le troisième alinéas de l'article 2.2 de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme sont supprimés.

Article 3

Les quatre premiers alinéas de l'article 3 de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« Cette contribution est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions fixées par une convention passée avec l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique lunetterie de détail (ADPOLD) conformément à l'article 13 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Le produit de la collecte est transféré à l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique lunetterie de détail (ADPOLD) ».

Article 4 | *Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 17 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : **1499** | **MIROITERIE**
(Transformation et négoce du verre)

Accord du 26 mars 2025

relatif aux salaires minima professionnels (SMP)
au 1^{er} mai 2025

NOR : ASET2550457M

IDCC : 1499

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFPV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le Smic a été revalorisé de 2 % à compter du 1^{er} novembre 2024.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} juin 2024 dans la branche de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1^{er} | Nouvelle grille

Au 1^{er} mai 2025, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	% révision
140	1 801,73	11,88	0,3564	0,7128	1,0692	1,4255	1,7819	1,97
150	1 816,78	11,98	0,3594	0,7187	1,0781	1,4375	1,7968	1,35
160	1 822,90	12,02	0,3606	0,7211	1,0817	1,4423	1,8029	1,35
170	1 829,02	12,06	0,3618	0,7236	1,0854	1,4471	1,8089	1,35
180	1 835,13	12,10	0,3630	0,7260	1,0890	1,4520	1,8150	1,35
200	1 844,11	12,16	0,3648	0,7295	1,0943	1,4591	1,8238	1,35
225	1 891,77	12,47	0,3742	0,7484	1,1226	1,4968	1,8710	1,35
250	1 962,26	12,94	0,3881	0,7763	1,1644	1,5526	1,9407	1,35
275	2 020,84	13,32	0,3997	0,7995	1,1992	1,5989	1,9986	1,35
300	2 157,51	14,23	0,4268	0,8535	1,2803	1,7070	2,1338	1,35
330	2 316,84	15,28	0,4583	0,9166	1,3748	1,8331	2,2914	1,35
370	2 526,12	16,66	—	—	—	—	—	1,35
410	2 743,81	18,09	—	—	—	—	—	1,35
460	3 016,31	19,89	—	—	—	—	—	1,35
550	3 510,27	23,14	—	—	—	—	—	1,35
660	4 117,84	27,15	—	—	—	—	—	1,35
880	5 340,49	35,21	—	—	—	—	—	1,35

Article 2 | Prime de panier de nuit

À compter du 1^{er} mai 2025, la prime de panier accordée aux salariés affectés à des horaires de nuit, visée à l'article 29 de la CCN IDCC 1499, est portée à 1,6 fois le montant du salaire mensuel professionnel du coefficient 140.

Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 5 | Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 6 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 mars 2025

à l'accord du 5 septembre 2024
relatif à la participation dérogatoire

NOR : ASET2550505M

IDCC : 1517

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite du dépôt complet, en date du 26 décembre 2024, de l'accord de participation conclu le 5 septembre 2024 au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires en vue de son agrément, la direction générale du travail a formulé diverses observations concernant l'annexe B dudit accord, visant à assurer une meilleure lisibilité et compréhension de l'accord par les entreprises de la branche.

La direction générale du travail a décidé de proroger le délai de la procédure d'agrément de deux mois à compter du 25 avril 2025 aux fins de permettre la négociation d'un avenant à l'accord précité.

Soucieux de garantir la sécurité juridique des dispositions conventionnelles négociées, les partenaires sociaux de la branche ont choisi d'intégrer ces observations dans le cadre du présent avenant.

Article 1^{er} | Contenu de l'avenant de révision

L'accord relatif à la participation dérogatoire dans la branche des commerces de détail non alimentaires en date du 5 septembre 2024 est modifié comme suit :

L'annexe B est remplacée par l'annexe B révisée, ci-après.

« Annexe B Participation dérogatoire

L'entreprise, dont le siège social est situé, représentée par agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise,

d'une part,

et

(Sélectionner l'option retenue)

☐ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M., Mme/M. ;

☐ Le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ;

☐ L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives ;

☐ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517, agréé par arrêté en date du (date). Il est rappelé que cet accord a été conclu sur le fondement des dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

Le montant de la réserve spéciale de participation qui en résulte peut ainsi être moins favorable que celui résultant de l'application de la formule légale.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 | *Bénéficiaires*

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que cela soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté. S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Le présent accord bénéficiera également, s'il y en a, aux mandataires sociaux, au dirigeant non-salarié, à son conjoint ou à son partenaire lié par un Pacs dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales en vigueur.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

Article 3 | *Détermination de la réserve spéciale*

Le présent accord propose plusieurs formules de calcul de la réserve spéciale de participation définies en modifiant les éléments qui composent la formule de droit commun.

L'entreprise sélectionne, parmi les trois propositions possibles, la proposition de formule de son choix en cochant la case correspondante.

3.1. Première proposition

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d'une formule dérogatoire définie comme suit : (*sélectionner l'option retenue*)

☐ $RSP = 1/4 (B - 5 \% C) \times S/VA$

☐ $RSP = 1/6 (B - 5 \% C) \times S/VA$

☐ $RSP = 1/8 (B - 5 \% C) \times S/VA$

Formule dans laquelle :

- **B** représente le **bénéfice net**, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation ;
- **C** représente les **capitaux propres**, comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en

- cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes est pris en compte *pro rata temporis* ;
- **S** représente les **salaires**, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
 - **VA** représente la **valeur ajoutée**, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultat : charges de personnel + impôts et taxes, à l'exclusion de la taxe sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

3.2 Deuxième proposition

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d'une formule dérogatoire définie comme suit :

$$RSP = 1/2 (B - 2 \% C) \times S/VA$$

Les éléments composant le C, le S et la VA sont ceux définis au 3.1.

3.3. Troisième proposition

Le montant de la réserve spéciale de participation est égal à 5 % du bénéfice net comptable tel qu'il apparaît dans les comptes de l'entreprise.

Le montant de la réserve spéciale est, en tout état de cause, quelle que soit la proposition de formule retenue, plafonné au montant suivant (*cocher la limite de l'un des plafonds suivants*) :

- ☐ La moitié du bénéfice net comptable ;
- ☐ Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4 | Droits individuels

4.1. Formules de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue en cochant la case correspondante)

- ☐ 1^{re} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

- le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;
- il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un

accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint ou son partenaire de Pacs dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

☐ 2^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme telles dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi, la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

☐ 3^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :

(Sélectionner l'option retenue)

☐ Option 1

- pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice de référence selon les modalités définies précédemment ;
- pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

☐ Option 2

- pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice de référence selon les modalités définies précédemment ;
- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

☐ Option 3

- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice de référence selon les modalités définies précédemment ;
- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond, et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 5 | *Perception immédiate des fonds*

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul.

Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salarial est effectué au-delà du cinquième mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne existant au niveau de l'entreprise.

Chaque année, les salariés seront informés :

- du montant des sommes attribuées au titre de la participation ;
- du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat ;
- des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix ;
- et du délai de quinze jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les quinze jours ou d'un choix d'affectation explicite du bénéficiaire, la quote-part de participation dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée :

- pour moitié à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) s'il a été mis en place dans l'entreprise ;
- et pour l'autre moitié dans les conditions prévues par l'accord.

Article 6 | *Indisponibilité*

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront

négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits s'agissant d'un plan d'épargne d'entreprise peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants (art. R 3324-22 du code du travail) :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers

- ou par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- l'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs auprès d'un proche, telle que définie aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
 - l'achat d'un véhicule qui réponde à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d'activité de proche aidant, pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de six mois à compter du fait générateur. En cas de décès, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Ces droits s'agissant d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants (art. R. 3334-4 du code du travail) :

- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'aide sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits, et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagées à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- situation de surendettement du participant définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Il est précisé que la demande de liquidation anticipée peut ici intervenir à tout moment, sauf dans le cas d'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou sa remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle où dans cas elle doit intervenir dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur

Ces droits s'agissant d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants (art. L. 224-4 du code monétaire et financier) :

- décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat ou de sa révocation ;
- cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondant aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidées ou rachetées pour ce motif ;
- lorsque, à la date de la demande de liquidation ou de rachat, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

Le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan.

Article 7 | *Gestion des fonds*

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versés sur des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) mis en place par l'entreprise.

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de participation est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour l'autre moitié dans les conditions prévues ci-dessus.

Article 8 | *Information collective*

L'application du présent dispositif est suivie par le CSE ou par une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Dans les cinq mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le CSE est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de CSE, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de cinq mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9 | Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant le dispositif d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord est communiqué au personnel par voie d'affichage ou par voie de transmission électronique.

Lors de la répartition entre bénéficiaires, il est remis à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paie indiquant notamment :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif, ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place, des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les cinq mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel

employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse du nouvel employeur.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les quinze jours ou d'un choix d'affectation explicite du bénéficiaire, la quote-part de participation est affectée pour moitié à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) s'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour l'autre moitié dans les conditions prévues par l'accord.

Il est rappelé que les sommes versées sur un plan d'épargne d'entreprise sont bloquées pendant au moins 5 ans alors que celles versées sur un plan d'épargne retraite le sont jusqu'à la retraite.

Article 10 | *Règlement des différends*

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige.

■ Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle a été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes.

■ Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs, à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel.

■ Autres litiges individuels ou collectifs : tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif, sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter le recours aux tribunaux, les parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI de la branche des commerces de détail non alimentaires pourra être saisie.

Article 11 | *Durée et dénonciation*

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée déterminée de exercices sociaux (un, deux ou trois) et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le

Le dernier exercice d'application devra se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028. La réserve de participation ne se calculant que par exercice entier, il en résulte que pour une entreprise clôturant son exercice le 31 décembre, le dernier exercice d'application de l'expérimentation s'achèvera au 31 décembre 2027.

Article 12 | *Révision*

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent dispositif, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le premier jour du septième mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant. L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modification des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 13 | Dépôt. Publicité

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Une copie de la décision unilatérale ou de l'accord d'entreprise est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle des commerces de détail non alimentaires (adresse : contact@cdna.pro).

(En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.)

Fait à, le

Le chef d'entreprise.

(En cas d'accord d'entreprise.)

Fait à, le

☐ Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise.

☐ Pour le CSE

Le chef d'entreprise.

☐ Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise.

En exemplaires. »

Article 2 | Révision de l'avenant de révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment pendant la période d'application par le biais d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-12 du code du travail.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant de révision

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations précitées de l'accord du 5 septembre 2024 qu'il modifie en son annexe B.

Les autres dispositions de l'accord collectif initial, non visées par le présent avenant de révision, restent applicables.

Il entrera en vigueur le jour de sa signature sous réserve des dispositions législatives relatives au droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Article 4 | Publicité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives pour permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent avenant le plus rapidement possible aux services centraux du ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 avril 2025

relatif aux salaires minima
dans les entreprises des industries des cuirs et peaux
à partir du 1^{er} novembre 2024

NOR : ASET2550499M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la CCN « des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 22 janvier et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie-ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 s'appliquent en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 15.11Z mais pas exclusivement.

1.2. Salaires

Concernant le personnel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi, à compter du 1^{er} novembre 2024 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,99 €	1 818,24 €
OS2	143	12,15 €	1 842,17 €
OQ	155	12,58 €	1 908,20 €
OHQ	170	13,31 €	2 018,45 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,55 euros, à compter du 1^{er} novembre 2024.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Détermination des salaires réels

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Les dispositions prévues au 1.2 ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels relève des entreprises.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur des cuirs et peaux à compter du 1^{er} novembre 2024.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de la grille prévue au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima à partir du 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550497M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO PHAR CH ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la CCN « des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 22 janvier et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie-ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau de la branche maroquinerie

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 15.12Z, et suivantes (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;

- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2 grilles spécifiques aux industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir d'une part et à la ganterie de peau d'autre part subsistent.

1.2. Grille spécifique pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir de la branche maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2025

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 843 €	1 843 €		
Niveau II	1 864 €	1 864 €		
Niveau III	1 875 €	1 875 €	1 928 €	
Niveau IV			2 097 €	2 709 €
Niveau V			2 233 €	3 562 €
Niveau VI				4 097 €

1.3. Grille spécifique à la ganterie de peau de la branche maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2025

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 843 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 843 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 868 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 910 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 948 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 987 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 987 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 845 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 853 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 877 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 890 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 957 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 2 056 € par mois ;

- niveau 3, échelon 2 : 2 202 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 350 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 495 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 697 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 354 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 789 € par mois.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent accord est applicable pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau à compter du 1^{er} janvier 2025.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de l'une des grilles prévues aux 1.2 et 1.3, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 avril 2025
relatif aux salaires minima
dans les entreprises de la cordonnerie multiservice

NOR : ASET2550498M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFM ;

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO PHAR CH ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la CCN « des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 22 janvier et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

1.1. Champ d'application

Les grilles ci-dessous s'appliquent en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

1.2. Salaires

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures et pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025.

Ouvriers. Employés

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	12,10 €	1 834,90 €
	2	145	12,16 €	1 844,31 €
II	1	150	12,21 €	1 852,13 €
	2	155	12,25 €	1 858,39 €
III	1	165	12,86 €	1 950,77 €

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	13,48 €	2 044,08 €
	2	200	14,93 €	2 264,45 €
V		220	16,43 €	2 491,21 €
VI		240	17,87 €	2 710,00 €

Cadres

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	20,08 €	3 045,36 €
VIII		300	22,29 €	3 380,71 €
IX		320	23,75 €	3 602,68 €

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur de la cordonnerie multiservice à compter du 1^{er} janvier 2025.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau des grilles prévues au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 7 avril 2025

relatif aux salaires minima garantis 2025
relevant des titres II et III de la convention collective

NOR : ASET2550504M

IDCC : 3233

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

France ciment,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux de l'industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail, établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2024.

À l'issue de la séance de négociation du 20 février 2025, France Ciment s'est dit prêt à revoir ses dernières propositions en vue de mettre à la signature des partenaires sociaux un projet d'avenant contenant de nouvelles revalorisations, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments^[1] (ci-après désignée « la CCN »).

[1] Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue par arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

- 1,5 % en moyenne au 1^{er} janvier 2025, par rapport aux valeurs en vigueur au 1^{er} janvier 2024^[1] ;
- 0,2 % supplémentaires en moyenne au 1^{er} septembre 2025, par rapport à ces dernières valeurs en vigueur au 1^{er} janvier 2025,

soit une revalorisation totale moyenne de 1,7 % sur l'année 2025, par rapport aux valeurs en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à :

■ 6,2289 € au 1^{er} janvier 2025, soit une revalorisation de 2 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2024^[2].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles**1.3.1.** Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 964,68 € au 1^{er} janvier 2025.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,9798 € au 1^{er} janvier 2025 (8 9697 € en cas de majoration de 50 %).

Article 2 | Ingénieurs et cadres

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

- 6,6423 € au 1^{er} janvier 2025, soit une revalorisation de 1,5 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2024^[3] ;

[1] Valeurs figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

[2] Montant figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

[3] Montant figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

– 6,6555 € au 1^{er} septembre 2025, soit une revalorisation supplémentaire de 0,2 % par rapport au montant ci-dessus en vigueur au 1^{er} janvier 2025,

soit une revalorisation totale de 1,7 % du point 100 sur l'année 2025, par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail. À ce titre, le rapport de branche 2024 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'Industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN qui contient également des éléments de situation comparée, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2025.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du prochain rapport annuel de branche visé à l'article D. 2241-1 du code du travail, conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code.

4.3. Notification, dépôt, extension, publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minima, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(Voir page suivante.)

Sous-titre II.D de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

1a. SMH, SHH et SMAG au 1^{er} janvier 2025

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)							
			Années d'ancienneté acquises							
			À l'embauche ^[1]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	
140	1 827,00 €	12,00 €	25 263,78 €	25 921,50 €	26 579,22 €	27 236,94 €	27 894,66 €	28 552,38 €	29 210,10 €	
150	1 837,00 €	12,07 €	25 396,78 €	26 058,10 €	26 719,42 €	27 380,74 €	28 042,06 €	28 703,38 €	29 364,70 €	
160	1 849,00 €	12,14 €	25 556,38 €	26 222,02 €	26 887,66 €	27 553,30 €	28 218,94 €	28 884,58 €	29 550,22 €	
170	1 862,00 €	12,23 €	25 729,28 €	26 399,60 €	27 069,92 €	27 740,24 €	28 410,56 €	29 080,88 €	29 751,20 €	
180	1 876,00 €	12,32 €	25 915,48 €	26 590,84 €	27 266,20 €	27 941,56 €	28 616,92 €	29 292,28 €	29 967,64 €	
190	1 894,00 €	12,44 €	26 154,88 €	26 836,72 €	27 518,56 €	28 200,40 €	28 882,24 €	29 564,08 €	30 245,92 €	
205	1 967,00 €	12,92 €	27 125,78 €	27 833,90 €	28 542,02 €	29 250,14 €	29 958,26 €	30 666,38 €	31 374,50 €	
215	2 061,00 €	13,54 €	28 375,98 €	29 117,94 €	29 859,90 €	30 601,86 €	31 343,82 €	32 085,78 €	32 827,74 €	
225	2 157,00 €	14,17 €	29 652,78 €	30 429,30 €	31 205,82 €	31 982,34 €	32 758,86 €	33 535,38 €	34 311,90 €	
235	2 253,00 €	14,80 €	30 929,58 €	31 740,66 €	32 551,74 €	33 362,82 €	34 173,90 €	34 984,98 €	35 796,06 €	
245	2 356,00 €	15,47 €	32 299,48 €	33 147,64 €	33 995,80 €	34 843,96 €	35 692,12 €	36 540,28 €	37 388,44 €	
255	2 535,00 €	16,65 €	34 680,18 €	35 592,78 €	36 505,38 €	37 417,98 €	38 330,58 €	39 243,18 €	40 155,78 €	
270	2 592,00 €	17,02 €	35 438,28 €	36 371,40 €	37 304,52 €	38 237,64 €	39 170,76 €	40 103,88 €	41 037,00 €	
290	2 787,00 €	18,31 €	38 031,78 €	39 035,10 €	40 038,42 €	41 041,74 €	42 045,06 €	43 048,38 €	44 051,70 €	
310	2 990,00 €	19,64 €	40 731,68 €	41 808,08 €	42 884,48 €	43 960,88 €	45 037,28 €	46 113,68 €	47 190,08 €	
335	3 233,00 €	21,23 €	43 963,58 €	45 127,46 €	46 291,34 €	47 455,22 €	48 619,10 €	49 782,98 €	50 946,86 €	
360	3 493,00 €	22,94 €	47 421,58 €	48 679,06 €	49 936,54 €	51 194,02 €	52 451,50 €	53 708,98 €	54 966,46 €	

[1] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

1b. SMH, SHH et SMAG au 1^{er} septembre 2025

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche ^[1]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 831,00 €	12,03 €	25 309,41 €	25 968,57 €	26 627,73 €	27 286,89 €	27 946,05 €	28 605,21 €	29 264,37 €
150	1 841,00 €	12,09 €	25 442,41 €	26 105,17 €	26 767,93 €	27 430,69 €	28 093,45 €	28 756,21 €	29 418,97 €
160	1 853,00 €	12,17 €	25 602,01 €	26 269,09 €	26 936,17 €	27 603,25 €	28 270,33 €	28 937,41 €	29 604,49 €
170	1 865,00 €	12,25 €	25 761,61 €	26 433,01 €	27 104,41 €	27 775,81 €	28 447,21 €	29 118,61 €	29 790,01 €
180	1 879,00 €	12,34 €	25 947,81 €	26 624,25 €	27 300,69 €	27 977,13 €	28 653,57 €	29 330,01 €	30 006,45 €
190	1 898,00 €	12,47 €	26 200,51 €	26 883,79 €	27 567,07 €	28 250,35 €	28 933,63 €	29 616,91 €	30 300,19 €
205	1 971,00 €	12,95 €	27 171,41 €	27 880,97 €	28 590,53 €	29 300,09 €	30 009,65 €	30 719,21 €	31 428,77 €
215	2 066,00 €	13,57 €	28 434,91 €	29 178,67 €	29 922,43 €	30 666,19 €	31 409,95 €	32 153,71 €	32 897,47 €
225	2 161,00 €	14,19 €	29 698,41 €	30 476,37 €	31 254,33 €	32 032,29 €	32 810,25 €	33 588,21 €	34 366,17 €
235	2 258,00 €	14,83 €	30 988,51 €	31 801,39 €	32 614,27 €	33 427,15 €	34 240,03 €	35 052,91 €	35 865,79 €
245	2 361,00 €	15,51 €	32 358,41 €	33 208,37 €	34 058,33 €	34 908,29 €	35 758,25 €	36 608,21 €	37 458,17 €
255	2 541,00 €	16,69 €	34 752,41 €	35 667,17 €	36 581,93 €	37 496,69 €	38 411,45 €	39 326,21 €	40 240,97 €
270	2 597,00 €	17,06 €	35 497,21 €	36 432,13 €	37 367,05 €	38 301,97 €	39 236,89 €	40 171,81 €	41 106,73 €
290	2 793,00 €	18,34 €	38 104,01 €	39 109,49 €	40 114,97 €	41 120,45 €	42 125,93 €	43 131,41 €	44 136,89 €
310	2 996,00 €	19,68 €	40 803,91 €	41 882,47 €	42 961,03 €	44 039,59 €	45 118,15 €	46 196,71 €	47 275,27 €
335	3 239,00 €	21,27 €	44 035,81 €	45 201,85 €	46 367,89 €	47 533,93 €	48 699,97 €	49 866,01 €	51 032,05 €
360	3 500,00 €	22,99 €	47 507,11 €	48 767,11 €	50 027,11 €	51 287,11 €	52 547,11 €	53 807,11 €	55 067,11 €

[1] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu	
Cycle normal :	
5 équipes	19,07 %
6 équipes	15,89 %
7 équipes	13,62 %
8 équipes	11,92 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Fonctionnement discontinu	
Cycle normal :	35 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Journée :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN.)

6,2289 € au 1^{er} janvier 2025.

3. Primes conventionnelles

■ Prime de vacances :

(art. II.2.6 du titre II de la CCN.)

964,68 € au 1^{er} janvier 2025.

■ Prime de panier :

(art. II.2.9 du titre II de la CCN.)

5,9798 € au 1^{er} janvier 2025 (8,9697 € quand majoration de 50 %).

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres

Au 1 ^{er} janvier 2005			Au 1 ^{er} septembre 2025		
Point 100 : 6,6423 €			Point 100 : 6,6555 €		
Coefficient hiérarchique	SMB ^[1]	SAB ^[2]	Coefficient hiérarchique	SMB ^[1]	SAB ^[2]
185	1 871,00 €	24 323,00 €	185	1 875,00 €	24 375,00 €
210	2 124,00 €	27 612,00 €	210	2 128,00 €	27 664,00 €
230	2 326,00 €	30 238,00 €	230	2 331,00 €	30 303,00 €
250	2 529,00 €	32 877,00 €	250	2 534,00 €	32 942,00 €
270	2 731,00 €	35 503,00 €	270	2 736,00 €	35 568,00 €
290	2 933,00 €	38 129,00 €	290	2 939,00 €	38 207,00 €
310	3 135,00 €	40 755,00 €	310	3 142,00 €	40 846,00 €
330	3 338,00 €	43 394,00 €	330	3 344,00 €	43 472,00 €
350	3 540,00 €	46 020,00 €	350	3 547,00 €	46 111,00 €
360	3 641,00 €	47 333,00 €	360	3 648,00 €	47 424,00 €
370	3 742,00 €	48 646,00 €	370	3 750,00 €	48 750,00 €
380	3 843,00 €	49 959,00 €	380	3 851,00 €	50 063,00 €
390	3 945,00 €	51 285,00 €	390	3 952,00 €	51 376,00 €
400	4 046,00 €	52 598,00 €	400	4 054,00 €	52 702,00 €
600	6 068,00 €	78 884,00 €	600	6 080,00 €	79 040,00 €

[1] [Valeur du point 100 x horaire conventionnel de référence (152,25 heures) x coefficient d'emploi]/100]. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.

[2] Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.

Fait à Clichy, le 7 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 17 du 20 mars 2025 relatif à la liste des métiers ou des activités exposés à des risques ergonomiques (article L. 4163-2-1 du code du travail)

NOR : ASET2550500M

IDCC : 3238

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 instaure un nouveau dispositif de prévention de l'usure professionnelle. Son article 17 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP).

Ce fonds doté d'un milliard d'euros sur cinq ans a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation, de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits « ergonomiques » mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques).

La répartition des financements est encadrée par des orientations, déterminées par la CAT-MP sur la base d'une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques établie par les branches professionnelles.

Les parties signataires rappellent que la répartition des fonds du FIPU est fixée annuellement par la CAT-MP et pour l'année 2025 est de 200 millions d'euros, dont 70 % dédiés aux entreprises pour les aider dans le financement d'actions de prévention destinées à réduire l'exposition aux risques dits « ergonomiques », cette enveloppe varie en fonction des priorités définies par la CAT-MP annuellement.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet d'établir la liste des métiers ou des activités exposant particulièrement les salariés à un ou plusieurs facteurs de risque dits « ergonomiques », évoqués dans le préambule.

La cartographie des activités ou emplois potentiellement concernés figure en annexe I du présent accord.

À partir de cette cartographie, les employeurs de la branche peuvent obtenir le financement d'actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés.

Cette liste à visée préventive ne saurait constituer une présomption d'un manquement des entreprises à leur obligation de sécurité.

Article 3 | Suivi des mesures relatives au FIPU

Un suivi de cet accord sera réalisé dans le cadre de la commission de suivi instaurée par l'accord relatif à la santé et la sécurité au travail.

Il s'agira notamment, au regard des données disponibles, de faire le bilan des actions de prévention et de sensibilisation mises en œuvre par les employeurs, et par les actions de formation et de reconversion des salariés exposés ayant fait l'objet d'un financement par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Article 4 | Conditions à respecter et pièces à fournir par les entreprises pour bénéficier de financements par le FIPU

Pour bénéficier de financements au titre du dispositif « FIPU », l'entreprise doit :

- être à jour de ses cotisations auprès de l'URSSAF ;
- adhérer à un service de prévention de santé au travail (SPST) ;
- disposer d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) respectant les conditions prévues par le code du travail ;
- ne pas faire l'objet d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire ;
- avoir informé ou consulté les Instances représentatives du personnel (IRP) des investissements prévus selon les règles du code du travail ;
- ne pas avoir de contrat de prévention en cours ou ne pas avoir bénéficié d'un contrat de prévention au cours des deux dernières années ;
- fournir les justificatifs.

Article 5 | Mesures de prévention de la pénibilité

Les parties signataires rappellent la nécessité d'éviter l'exposition des salariés aux risques professionnels.

Cependant, si l'exposition ne peut être évitée, du fait de l'activité du travailleur ou de la configuration de l'entreprise, l'employeur prend les mesures d'organisation ou met à disposition les moyens adaptés de manière à réduire, seuls ou en combinant leurs effets, l'exposition des travailleurs aux risques professionnels.

L'employeur mettra notamment des moyens humains ou mécaniques à la disposition des travailleurs, tels que des accessoires de préhensions, de levage ou toute formation, obligatoire ou non, permettant d'adapter au mieux l'activité des travailleurs.

Les parties signataires précisent que ces mesures sont des préconisations qui ne sauraient contrevenir aux mesures spécifiques ou complémentaires déjà mise en œuvre dans les entreprises de la branche.

Article 6 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2025 pour une durée de 3 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 20 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques

La liste de métiers présentée dans cette annexe étant par nature indicative et non exhaustive, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent, en tout état de cause, mener une évaluation des risques professionnels pour vérifier de l'exposition effective ou non de l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels peu important la dénomination de leur métier.

Selon la nomenclature des métiers PCS-ESE retenue par la CAT/MP pour cartographier les métiers et activités exposés et détaillée ci-après, la liste des métiers potentiellement exposés pour la branche de la production et transformation des papiers et cartons se présente de la manière suivante :

- 477b : « Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique) » ;
- 626c : « Opérateurs et ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication du papier-carton » ;
- 651a : « Conducteurs d'engin lourd de levage » ;
- 651b : « Conducteurs d'engin lourd de manœuvre » ;
- 652a : « Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes » ;
- 674e : « Ouvriers de production non qualifiés : industrie lourde du bois, fabrication des papiers et cartons ».

Sur la base des métiers de la branche professionnelle de la production et transformation de papier carton, la liste des métiers potentiellement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit :

(Voir page suivante.)

Métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques		Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
Code PCS-ESE	Dénomination des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)
626c	Aide-conducteur atelier bois/rondier/équipier	Non	Non	Oui
626c	Conducteur atelier bois/coupeuse	Non	Non	Oui
651a	Grutier atelier bois/grutier portique	Non	Non	Oui
651b	Opérateur basculeur wagon	Oui	Oui	Oui
651b	Conducteur chargeur/bouteur/bull/tracteurs parc à bois	Non	Non	Oui
651b	Conducteur loco	Non	Oui	Oui
626c	Opérateur déchargement papier carton recyclé/aide opérateur de site/opérateur déchets	Non	Non	Oui
626c	Conducteur de caustification/tail-oil/évaporateurs	Non	Oui	Oui
626c	Cuiseur/blanchisseur/lessivage...	Non	Non	Oui
674e	Chargeur matières premières	Non	Non	Oui
626c	Gouverneur	Non	Non	Oui
626c	Conducteur/aide-conducteur machine à papier	Non	Non	Oui
626c	Bobineur	Non	Non	Oui
674e	Emballleur/conducteur ligne d'emballage/opérateur finition/opérateur polyvalent finition/coupeur/aide bobineur	Oui	Oui	Oui
626c	Conducteur d'équipement (hors onduleuse)/machine combinée, découpe, plieuse/colleuse, imprimieuse, contrecolleuse, agrafeuse, tubeuse, bottomeuse, mitrailleuse	Oui	Non	Non
674e	Margeur/approvisionneur	Oui	Oui	Non

Métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques		Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail			
Code PCS-ESE	Dénomination des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)	
652a	Habillage de la palette/cercleur, filmeur, palettiseur en transformation de papier/ouate	Non	Oui	Non	
652a	Palettisation du produit fini/conditionneur, paque- teur, receveur, ramasseur, palettiseur en cartonnerie	Oui	Oui	Non	
626c	Pré-monteur/préparateur formes/formiste	Oui	Non	Non	
626c	Préparateur encres/coloriste	Oui	Non	Non	
652a	Cariste	Non	Non	Oui	
652a	Préparateur commande, agent de conditionnement/ magasinier/manutentionnaire	Oui	Oui	Non	
477b	Technicien de maintenance (chaudronnier, électri- cien, électrotechnicien, mécanique, pneumatique...)	Oui	Oui	Oui	
626c	Opérateur chaudières (écorces, liqueur noires)	Oui	Oui	Oui	
626c	Opérateurs step/environnement	Non	Oui	Oui	

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 24 février 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mars 2025
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

NOR : ASET2550507M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier et le 24 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,41 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès

des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures
À compter du 1^{er} mars 2025.
Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence
Valeur de point : 5,41 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,53 €	31,38 €	39,22 €	47,07 €	54,91 €	62,76 €	70,60 €	78,45 €	86,29 €	94,13 €	101,98 €	109,82 €	117,67 €
	2	25,97 €	34,62 €	43,28 €	51,94 €	60,59 €	69,25 €	77,90 €	86,56 €	95,22 €	103,87 €	112,53 €	121,18 €	129,84 €
B	3	28,40 €	37,87 €	47,34 €	56,81 €	66,27 €	75,74 €	85,21 €	94,68 €	104,14 €	113,61 €	123,08 €	132,55 €	142,01 €
	4	31,65 €	42,20 €	52,75 €	63,30 €	73,85 €	84,40 €	94,95 €	105,50 €	116,04 €	126,59 €	137,14 €	147,69 €	158,24 €
C	5	35,71 €	47,61 €	59,51 €	71,41 €	83,31 €	95,22 €	107,12 €	119,02 €	130,92 €	142,82 €	154,73 €	166,63 €	178,53 €
	6	39,76 €	53,02 €	66,27 €	79,53 €	92,78 €	106,04 €	119,29 €	132,55 €	145,80 €	159,05 €	172,31 €	185,56 €	198,82 €
D	7	42,20 €	56,26 €	70,33 €	84,40 €	98,46 €	112,53 €	126,59 €	140,66 €	154,73 €	168,79 €	182,86 €	196,92 €	210,99 €
	8	47,07 €	62,76 €	78,45 €	94,13 €	109,82 €	125,51 €	141,20 €	156,89 €	172,58 €	188,27 €	203,96 €	219,65 €	235,34 €
E	9	53,56 €	71,41 €	89,27 €	107,12 €	124,97 €	142,82 €	160,68 €	178,53 €	196,38 €	214,24 €	232,09 €	249,94 €	267,80 €
	10	61,67 €	82,23 €	102,79 €	123,35 €	143,91 €	164,46 €	185,02 €	205,58 €	226,14 €	246,70 €	267,25 €	287,81 €	308,37 €

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 24 février 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mars 2025
(Var)

NOR : ASET2550508M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier et le 24 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Var.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,06 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès

des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures
À compter du 1^{er} mars 2025.

Var

Valeur de point : 5,06 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,01 €	29,35 €	36,69 €	44,02 €	51,36 €	58,70 €	66,03 €	73,37 €	80,71 €	88,04 €	95,38 €	102,72 €	110,06 €
	2	24,29 €	32,38 €	40,48 €	48,58 €	56,67 €	64,77 €	72,86 €	80,96 €	89,06 €	97,15 €	105,25 €	113,34 €	121,44 €
B	3	26,57 €	35,42 €	44,28 €	53,13 €	61,99 €	70,84 €	79,70 €	88,55 €	97,41 €	106,26 €	115,12 €	123,97 €	132,83 €
	4	29,60 €	39,47 €	49,34 €	59,20 €	69,07 €	78,94 €	88,80 €	98,67 €	108,54 €	118,40 €	128,27 €	138,14 €	148,01 €
C	5	33,40 €	44,53 €	55,66 €	66,79 €	77,92 €	89,06 €	100,19 €	111,32 €	122,45 €	133,58 €	144,72 €	155,85 €	166,98 €
	6	37,19 €	49,59 €	61,99 €	74,38 €	86,78 €	99,18 €	111,57 €	123,97 €	136,37 €	148,76 €	161,16 €	173,56 €	185,96 €
D	7	39,47 €	52,62 €	65,78 €	78,94 €	92,09 €	105,25 €	118,40 €	131,56 €	144,72 €	157,87 €	171,03 €	184,18 €	197,34 €
	8	44,02 €	58,70 €	73,37 €	88,04 €	102,72 €	117,39 €	132,07 €	146,74 €	161,41 €	176,09 €	190,76 €	205,44 €	220,11 €
E	9	50,09 €	66,79 €	83,49 €	100,19 €	116,89 €	133,58 €	150,28 €	166,98 €	183,68 €	200,38 €	217,07 €	233,77 €	250,47 €
	10	57,68 €	76,91 €	96,14 €	115,37 €	134,60 €	153,82 €	173,05 €	192,28 €	211,51 €	230,74 €	249,96 €	269,19 €	288,42 €

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 24 février 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mars 2025
(Vaucluse)

NOR : ASET2550509M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier et le 24 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Vaucluse.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,06 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures
À compter du 1^{er} mars 2025.

Vaucluse

Valeur de point : 5,06 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,01 €	29,35 €	36,69 €	44,02 €	51,36 €	58,70 €	66,03 €	73,37 €	80,71 €	88,04 €	95,38 €	102,72 €	110,06 €
	2	24,29 €	32,38 €	40,48 €	48,58 €	56,67 €	64,77 €	72,86 €	80,96 €	89,06 €	97,15 €	105,25 €	113,34 €	121,44 €
B	3	26,57 €	35,42 €	44,28 €	53,13 €	61,99 €	70,84 €	79,70 €	88,55 €	97,41 €	106,26 €	115,12 €	123,97 €	132,83 €
	4	29,60 €	39,47 €	49,34 €	59,20 €	69,07 €	78,94 €	88,80 €	98,67 €	108,54 €	118,40 €	128,27 €	138,14 €	148,01 €
C	5	33,40 €	44,53 €	55,66 €	66,79 €	77,92 €	89,06 €	100,19 €	111,32 €	122,45 €	133,58 €	144,72 €	155,85 €	166,98 €
	6	37,19 €	49,59 €	61,99 €	74,38 €	86,78 €	99,18 €	111,57 €	123,97 €	136,37 €	148,76 €	161,16 €	173,56 €	185,96 €
D	7	39,47 €	52,62 €	65,78 €	78,94 €	92,09 €	105,25 €	118,40 €	131,56 €	144,72 €	157,87 €	171,03 €	184,18 €	197,34 €
	8	44,02 €	58,70 €	73,37 €	88,04 €	102,72 €	117,39 €	132,07 €	146,74 €	161,41 €	176,09 €	190,76 €	205,44 €	220,11 €
E	9	50,09 €	66,79 €	83,49 €	100,19 €	116,89 €	133,58 €	150,28 €	166,98 €	183,68 €	200,38 €	217,07 €	233,77 €	250,47 €
	10	57,68 €	76,91 €	96,14 €	115,37 €	134,60 €	153,82 €	173,05 €	192,28 €	211,51 €	230,74 €	249,96 €	269,19 €	288,42 €

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 14 avril 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Auvergne)

NOR : ASET2550501M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et situées dans le champ territorial couvert par la CPTN d'Auvergne.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie en Auvergne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;

- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et aux développements des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation d'un diagnostic préalable

Un diagnostic portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie en Auvergne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La situation industrielle est significativement dégradée dans notre pays. Nous constatons dans notre chambre syndicale un niveau de sollicitations et d'accompagnements juridiques de nos adhérents similaire au début de la crise de 2009.

Si la situation de départ est différente selon les secteurs, un dénominateur commun : l'arrêt des décisions d'investissement et donc de recrutement. L'impact est très visible sur l'intérim. C'est la conséquence des incertitudes politiques nationales et internationales, du contexte énergétique et du coût de la décarbonation.

Cette situation intervient alors même que le fossé avec nos voisins européens n'a pas été résorbé ces dernières années : l'industrie ne représente que 10 % du PIB français contre une moyenne européenne de 16 % en Allemagne, ce chiffre atteint 20 %, en Italie 17 %, en Espagne 13 %.

Bien que la situation se tende, la métallurgie est et doit pouvoir continuer d'être un secteur pourvoyeur d'emplois de qualité. Près de 40 000 postes « vacants » sont à pourvoir dans la métallurgie, soit près de la moitié des postes de l'industrie. Des tensions de recrutement se font toujours sentir sur de nombreux métiers à l'image des soudeurs, chaudronniers, usineurs, techniciens de maintenance ou encore sur les métiers de l'ingénierie. On estime à 200 000 les recrutements par an à l'horizon 2030-2035 notamment pour compenser les départs à la retraite.

En Auvergne, durant l'année 2024, les entreprises de la métallurgie ont constaté une baisse de leur activité par rapport à l'année 2023. Cette baisse s'explique par un ralentissement économique multifactoriel, influencé par un contexte politique national et international instable, une consommation des ménages en baisse et des taux d'intérêts toujours relativement élevés malgré leur légère diminution. Ces conditions conduisent à une incertitude économique croissante et à un manque de visibilité pour les chefs d'entreprise.

Depuis la fin de l'année 2024, l'enquête menée par l'UIMM Auvergne auprès de ses adhérents démontre que la situation est très préoccupante. La baisse d'activité est présente pour 42 % des répondants. L'activité est en hausse dans seulement 6 % des entreprises ayant répondu. Par ailleurs, quand l'entreprise est en baisse, pour 1 adhérent sur 3, la baisse est comprise entre 20 et 40 %. Parmi les difficultés rencontrées, les entreprises mentionnent le manque de visibilité sur les marchés, la faiblesse du carnet de commandes et les soucis de recrutement.

La production industrielle demeure à un niveau très bas et le taux d'utilisation des capacités de production est resté nettement en dessous de sa moyenne de long terme. Dans beaucoup de secteurs, les carnets de commandes sont jugés insuffisants par les chefs d'entreprises.

L'industrie régionale se caractérise par une grande diversité d'activités, ce qui est un réel atout pour faire face à différentes problématiques. En effet, tous les secteurs n'ont pas été affectés.

tés avec la même intensité par la crise du Covid19, par la pénurie des approvisionnements, la hausse des prix de l'énergie et des matières premières et ne sont pas concernés par les mêmes évolutions réglementaires (fin des moteurs thermiques par exemple).

Ancré dans les territoires et fruit d'une longue histoire, l'industrie en Auvergne s'est transformée au gré des crises et des mutations. Le tissu industriel est donc spécifique à chaque zone d'emploi en fonctions du type d'activités et de la taille des établissements présents.

On dénombre 6 grandes zones de localisation des emplois de la métallurgie : Clermont-Ferrand/Riom, Issoire/Brioude, Thiers/Ambert, Moulins, Vichy et Montluçon.

Le secteur de la métallurgie en Auvergne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE aux activités diversifiées :

- métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- installation-réparation et autres industries ;
- fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques et équipements électriques ;
- industrie automobile ;
- industrie aéronautique ;
- fabrication de machines et autres équipements.

Ces secteurs d'activité représentent 25 000 emplois en Auvergne.

En 2024, les entreprises industrielles de la région ont enregistré un recul d'activité plus important qu'anticipé. Cette dégradation concerne aussi bien le marché national que les débouchés export.

Le ralentissement de l'activité industrielle, observé depuis fin 2023, s'est progressivement accentué, notamment au cours du second semestre 2024.

Le chiffre d'affaires annuel s'inscrit en repli sur l'année (– 2 %).

Mesurée en volume, la production industrielle a baissé de 3 %. L'effet volume a été négatif dans la plupart des secteurs, les replis les plus forts concernent la métallurgie (– 2,7 %) et les fabrications de matériels de transport (– 3,2 %).

Pour 2025, les anticipations des chefs d'entreprise tablent sur une croissance qui resterait atone dans la métallurgie, tandis qu'un nouveau repli est prévu dans la filière automobile (– 3 %).

Les entreprises de la métallurgie en Aura enregistrent également un repli de leurs chiffres d'affaires, tant sur le marché intérieur qu'à l'international. À l'export, la baisse à l'échelle du secteur métallurgie est d'autant plus marquée pour les machines et produits électriques-électronique et informatiques (– 4,3 %) ainsi que pour les matériels de transport – 4,4 %).

Sur le domaine de l'emploi, les effectifs globaux du secteur industriel en Aura se sont tout juste stabilisés en 2024, avec un recours réduit à l'intérim (– 6 %).

Les secteurs de notre branche les plus en difficulté sur un an sont : la fabrication de machines et équipement (– 510 postes), ainsi que la métallurgie et fabrication de produits métalliques (– 260 postes).

À noter que le recours à l'activité partielle s'est accentué dans la branche métallurgie en Auvergne sur la fin d'année afin de faire face aux baisses d'activité. Les consultations juridiques sur les thèmes de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée et des licenciements économiques ont progressé de + 135 % depuis la fin de 2023, a contrario les demandes en relecture de CDI et CDD ont considérablement baissées.

Paradoxalement, ce constat n'empêche pas depuis plusieurs années, l'industrie en Auvergne à être confrontée à un besoin en main-d'œuvre récurrent et à des difficultés à recruter.

Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises à court et à moyen terme, l'évolution des métiers, le maintien des compétences et des qualifications afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou une diversification en direction de nouveaux marchés.

2. Maintien dans l'emploi et évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité pour les entreprises de maintenir dans l'emploi les salariés en faisant évoluer leur compétence.

Il s'agit d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés au maintien dans l'emploi dans les conditions d'une reprise d'activité à venir.

Les grandes tendances structurelles observées lors de la précédente décennie devraient se maintenir ou s'accélérer, dans un contexte toujours d'actualité de transition numérique, de politiques climatiques et de volonté de limiter la dépendance industrielle.

Ainsi, la croissance de la part des services dans la production globale devrait se poursuivre avec une progression des services numériques. Le besoin d'adaptation permanente des entreprises aux changements technologiques, à la transition énergétique et aux mutations sociétales et réglementaires induit un recours croissant à ces services portés également par la dynamique d'externalisation de ces fonctions transverses.

L'industrie serait en partie portée par la volonté de limiter la dépendance industrielle : un ralentissement de l'externalisation et les effets positifs des politiques publiques de revitalisation favoriseraient l'activité du tissu industriel. Globalement, le poids de l'emploi industriel resterait stable d'ici 2030.

Au regard de ces tendances sectorielles, des évolutions des emplois vont avoir lieu :

- l'accélération de la transition écologique et énergétique va engendrer de nouveaux besoins en matière d'emplois et de compétence. La demande sera forte en ingénierie énergétique, dans la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène ;
- la transformation des métiers par le développement des technologiques : d'ores et déjà à l'œuvre, ces mutations vont s'accélérer ces prochaines années. De nombreux métiers seront profondément transformés tandis que de nouveaux métiers émergeront. Pour les métiers existants, les compétences requises évolueront ;
- la stratégie nationale bas carbone (SNBC) adoptée en 2015 en réponse aux engagements pris lors de la COP21 va avoir pour conséquence de relancer la filière du nucléaire, notamment par la construction de nouveaux réacteurs. L'annonce d'un nouveau EPR2 sur le site du Bugey, dans l'Ain, pourrait engendrer, de la part de nos adhérents, une volonté de développement sur ce marché ;
- dans un contexte de ruptures technologiques, de réarmement et de contestation explicite des principes du droit international, une loi de programmation militaire 2024-2030 a été définitivement adoptée par le parlement. Celle-ci prévoit notamment la « consolidation de la supériorité technologique des armées françaises » au travers des premières unités robotisées, des essais de drones et des ordinateurs quantiques. On peut également anticiper un développement et une transformation des emplois sur ce secteur.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment la disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; la nécessité de maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement ; l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers ; techniciens et cadres ; le renforcement de la relation client...

Priorité de formation envisagées

L'étude de l'observatoire paritaire de la métallurgie « activités critiques dans la métallurgie » identifie les activités indispensables à préserver ou développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire, aujourd'hui et demain.

Ce constat vaut bien sûr pour le territoire auvergnat.

Sept activités ressortent comme critiques suite au diagnostic conduit auprès des filières à l'échelle de la branche métallurgie.

Les savoir-faire métallurgiques traditionnels

La maîtrise des savoir-faire traditionnels reste indispensable pour maintenir la qualité de la production, notamment dans un contexte industriel évoluant vers davantage de postes numérisés et de procédés numérique. Ces savoir-faire traditionnels sont très présents dans les entreprises en Auvergne où la grande majorité des activités sont des activités de sous-traitance quel que soit le secteur.

La poursuite de la maîtrise de ces métiers pour un maintien dans l'emploi nécessite des formations prioritairement dans les domaines suivants :

- chaudronnerie, tuyauterie, soudure ;
- maintenance industrielle, maintenance d'équipements ;
- montage, câblage ;
- usinage, fabrication additive ;
- contrôle qualité ;
- savoir-faire de précision, manuels ;
- au-delà de l'étude, en Auvergne, les formations de traitement thermique, de la forge, du polissage sont prioritaires.

Les activités électroniques

Les activités électroniques qui irriguent de nombreux secteurs industriels sont au cœur des défis de la branche métallurgie et sont indissociables du développement du numérique dans les autres filières (elles sont notamment au cœur des systèmes embarqués, complexes et à forts enjeux).

Les formations sur les métiers de l'électronique sont donc essentielles au maintien dans l'emploi.

Les innovations d'accélération de la transition écologique

La transition écologique s'accélère, incitant ou obligeant les industriels à revoir, parfois profondément, leur offre de service et leurs processus industriels.

L'ensemble de la chaîne de valeur est concerné, en amont et en aval.

Les formations dans le domaine de la qualité, de l'environnement, de la R&D sont prioritaires.

La cybersécurité

La cybersécurité est critique à tous les stades de la chaîne de valeur, tant au niveau des produits que des process et des pratiques informatiques usuelles des collaborateurs au quotidien. Elle conditionne désormais le maintien sur les marchés existants (exploitation de la donnée numérique, solutions globales...).

La gestion de la cybersécurité est critique sur toute la chaîne de valeur et particulièrement pour les PME ou ETI qui sont exposées à l'exigence de mise en place de solutions comme aux

risques cyber au même titre que les grandes entreprises, sans nécessairement disposer de ressources dédiées en interne.

Les formations dans le domaine de la cybersécurité sont prioritaires.

La maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique

A l'échelle des TPE / PME, la mise en place de capteurs, d'outils de suivi numérique de l'activité et leur exploitation nécessitent des savoir-faire spécifiques et additionnels pour des équipes de petite dimension : cela rend cette maturité numérique critique, ce d'autant plus qu'elle peut être contrainte par la forte évolution des standards des marchés. Pour tous, la mise en place d'une étape d'automatisation ou de robotisation des procédés nécessite une bonne maîtrise de la donnée, gage de performance.

Formations prioritaires : formations liées à la gestion et exploitation des données, formations liées à l'automatisation et robotisation des procédés.

Les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur

La conduite du changement, le développement d'une culture de projets et des compétences interpersonnelles et de coordination d'actions (soft skills) sont critiques pour créer des conditions favorables à l'innovation, en complément des compétences techniques (ex. favoriser le transversal et l'intelligence collective). Les formations et les parcours professionnels techniques en France n'introduisent pas suffisamment ces savoir-faire et leur mise en œuvre opérationnelle.

Formations associées : excellence opérationnelle, amélioration continue, culture projet, conception et vente de solutions globales, complexes, ingénierie industrielle (transposition de l'innovation en production).

Les capacités conditionnant l'accès aux marchés

L'accès aux marchés, notamment étrangers, est critique pour assurer des débouchés suffisamment larges dans un contexte où la concurrence s'intensifie par l'arrivée et la montée en gamme de nouveaux entrants. L'absence de formation à la double compétence technique et commerciale peut s'avérer particulièrement dommageable pour les PME dans un contexte où la forte technicité des produits doit être maîtrisée.

Par ailleurs, les activités d'approvisionnement, de logistique, de maintenance et d'achat nécessitent une bonne maîtrise des langues étrangères techniques.

Formations associées : vente technico/commerciale, maîtrise des langues étrangères, achats et critères d'achat, gestion de la Supply Chain.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN d'Auvergne, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation en qualifiant les nouveaux salariés recrutés pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process, notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- inciter les entreprises à recourir à la formation en période de sous-activité.

Les principaux objectifs de la formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant l'AFEST ;
- former les salariés aux nouveaux produits, aux process innovants ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- soutenir la déclinaison des dispositifs GEPP ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tensions.

Les entreprises concernées pourront relever de tous différents secteurs de la métallurgie, reflet des activités diversifiées des entreprises d'Auvergne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour les entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs à la retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;

- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formations identifiés sont notamment les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électrique, électronique, usinage, soudage, chaudronnerie...);
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...);
- nouvelles technologie (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...);
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM de la branche, CCPM de la branche, CCPI, blocs de compétence...);
- maintenance pluri-technologie...
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement...;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...);
- formations liées à l'acquisition et à l'exploitation des données...

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier)

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposés par l'État et/ou la région.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Auvergne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Auvergne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Auvergne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Publicité de l'accord*

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 14 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 18 avril 2025

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD Rebond)

NOR : ASET2550502M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FO Meta,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'ouverture de leurs discussions sur l'emploi le 30 janvier 2025, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans l'industrie et dans la métallurgie.

Cet état des lieux dresse le bilan du recours à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche sur la période 2020-2024. Il montre que près de 7 000 salariés font l'objet d'une demande d'indemnisation au titre de l'activité réduite au mois de septembre 2024, dont les deux tiers exercent au sein d'entreprises qui relèvent de l'automobile et des produits métalliques. De surcroît, il révèle que plusieurs secteurs industriels font face à un ralentissement et une baisse de leur activité, particulièrement dans la branche de la métallurgie.

Les partenaires sociaux constatent une baisse des carnets de commande dans l'industrie manufacturière depuis 2023, ainsi qu'un recul de la production en 2024, variable selon les secteurs d'activité et évalué, pour la branche, à - 1,9 % en moyenne (à titre d'exemple : - 13,9 % dans l'automobile, - 7,2 % dans la mécanique, - 2,8 % dans les produits métalliques [Insee]). La production dans la métallurgie est, à la fin de l'année 2024, inférieure d'environ 7 % à son niveau de la fin de l'année 2019. Enfin, les investissements des entreprises en biens d'équipement et en matériels de transport ont chuté de l'ordre de 11 % entre l'été 2023 et le 4^e trimestre 2024.

En matière d'emploi, sur l'année 2024, près de 12 000 postes nets ont été supprimés dans la métallurgie (Insee - Dares). Le taux de recours au travail temporaire est retombé sous les 7 %,

soit son niveau le plus bas, hors crise sanitaire, depuis 2015. Au 2^d semestre 2024, l'emploi salarié hors intérim a diminué de l'ordre de 3 900 postes, pour la première fois depuis près de 4 ans (– 0,3 %), avec des situations hétérogènes selon les secteurs. Entre le 4^e trimestre 2019 et le 4^e trimestre 2024, les effectifs ont chuté de 27 000 postes dans l'automobile, de 18 000 dans les produits métalliques et de 1 200 dans la mécanique.

Cette situation économique hétérogène selon les secteurs rend particulièrement complexe l'analyse des perspectives d'activité au niveau d'une branche telle que la métallurgie, composée de près de 42 000 entreprises et de 1 600 000 salariés. Il incombe aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD Rebond en application du présent accord de définir, à leur niveau, leurs perspectives d'activité, ainsi que les actions qu'elles engageront afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Cela étant, compte tenu du contexte international, les perspectives d'activité liées à l'arrivée de nouvelles commandes, en particulier dans l'industrie de la défense, devraient contribuer à l'amélioration de la situation économique dans la branche. Ces perspectives positives concernent également le secteur du nucléaire, porté par le programme de relance et la construction de six nouveaux EPR.

En outre, la branche doit faire face à d'importants besoins de recrutement à moyen et long terme. Une étude menée en 2024 par le cabinet BDO confirme que les besoins annuels en recrutement dans la branche à l'horizon 2030-2035 devraient demeurer à un niveau élevé. Ils sont estimés, selon les différents scénarios macro-économiques, entre 170 000 et 236 000 chaque année, chiffres bien supérieurs aux 100 000 recrutements annuels évalués jusqu'à ce jour. Ces besoins seront générés pour l'essentiel par des mobilités externes (pour près de 75 %) et des départs en retraite (environ 25 %). Aussi, la question des besoins de développement des compétences constitue une priorité pour la branche.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche de la métallurgie.

Ils conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers en tension et aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises industrielles, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux, pour une industrie souveraine.

Dans l'immédiat, par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ils soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés et rappellent que l'accord de branche comportant des mesures d'urgences en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle est un levier pertinent à articuler avec l'APLD Rebond.

Ils réaffirment qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre le recours à l'APLD Rebond en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. En outre, il est sans incidence

sur les dispositions de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie qui se poursuit jusqu'à son terme.

Enfin, les partenaires sociaux prennent l'engagement de poursuivre leurs discussions sur l'emploi à l'issue de la conclusion du présent accord afin, d'une part, d'identifier tout autre mesure susceptible d'accompagner les entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles, et, d'autre part, de définir les actions à mettre en œuvre en réponse aux besoins annuels en recrutement dans la branche à l'horizon 2030-2035, identifiés par l'étude précitée. Ces discussions porteront ainsi notamment sur l'attractivité, l'anticipation des besoins en emploi et en compétences au plus proche des bassins d'emplois (GEPP territoriale) en vue de proposer les dispositifs adaptés pour le maintien en emploi des salariés, en particulier les seniors, ainsi que pour l'accompagnement des transitions et reconversions professionnelles.

Titre I^{er} Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document unilatéral homologué

Le présent accord de branche permet, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés et pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux à ce niveau, l'employeur qui envisage de recourir à l'APLD Rebond sur le fondement du présent accord de branche engage, au préalable, une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Article 1^{er} | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document comporte :

1° Un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse durable d'activité, les perspectives d'activité et actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité. Ce diagnostic est élaboré dans les conditions précisées à l'article 2.1 ;

2° Le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD Rebond dans les conditions précisées à l'article 2.2 ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD Rebond, dans les conditions précisées à l'article 2.3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD Rebond, dans les conditions prévues à l'article 2.4 ;

5° Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 2.5 ;

6° Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 2.6 ;

7° La date de début et la durée d'application de l'APLD Rebond qui peut être reconduite, dans les conditions précisées à l'article 2.7 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;

8° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond dans les conditions prévues à l'article 2.8, dont les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;

9° Les modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article 2.9 ;

10° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif d'APLD Rebond. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 2 | Précisions relatives au contenu du document

Article 2.1 | Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise, les perspectives d'activité et besoins de développement des compétences associés

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, les perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que sur les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales et des informations support de la consultation du comité social et économique portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du code du travail.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1^{er}.

Article 2.2 | Périmètre des établissements, activités et salariés concernés

Le document, élaboré par l'employeur, définit les établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD Rebond.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'APLD Rebond concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le dispositif d'APLD Rebond mis en œuvre en application du présent accord ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. L'employeur qui bénéficie du dispositif d'APLD Rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue à l'article 2.7, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD Rebond permet de placer les salariés en position d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'APLD Rebond, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1^{er}, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs professionnels des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 2.4 | Indemnisation des salariés en APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD Rebond.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD Rebond reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025. La première phrase de l'avant dernier alinéa de l'article 103.5.1 de la convention collective nationale de la métallurgie ne s'applique pas aux salariés placés en APLD Rebond.

En cas de mise en œuvre, pendant les heures chômées, d'une action de formation mentionnée aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail, l'indemnité est, en application des conditions prévues par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, égale à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Article 2.5 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.6 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

En application du présent accord, les engagements en matière de formation professionnelle concernent tous types d'actions concourant au développement des compétences visées à l'article L. 6313-1 du code du travail, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions conduisant à l'obtention d'une certification, dont les blocs de compétences, en vue de former les salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ainsi qu'aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation ou de la Pro-A, ainsi que mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. L'employeur examine la possibilité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées, sous réserve de l'accord du salarié.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés.

Le financement des coûts des actions peut faire l'objet d'un soutien financier de l'OPCO 2i dans le cadre du FNE-formation, des fonds communautaires (FSE, fonds de transition juste,...), des fonds visés à l'article L. 6332-1-3, qu'il s'agisse des fonds dédiés aux entreprises de moins de cinquante salariés, des fonds de l'alternance pour le financement de Pro-A, ainsi que des fonds réservés pour les formations des salariés d'entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles relevant d'un accord de branche conclu en application de l'article 88 de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'employeur détermine une liste d'actions mentionnées à l'article L. 6313-1 proposées aux salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2 et précise les modalités de financement de ces actions.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.7 | Date de début et durée d'application de l'APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date de début est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document élaboré par l'employeur.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de dix-huit mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de vingt-quatre mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'administration dans les conditions prévues à l'article 3.

Article 2.8 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent, en particulier, sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et leur suivi.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD Rebond.

Article 2.9 | Modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information (contenu et modalités de transmission de l'information [note interne, réunion, ...]) des salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2 sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés à l'article 2.5 et à l'article 2.6.

Article 3 | Procédure d'homologation, début d'autorisation de placement en APLD Rebond, renouvellement, bilan final, modification et reconduction

Article 3.1 | Procédure d'homologation et début d'autorisation de placement en APLD Rebond

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Lorsque le recours à l'APLD Rebond porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le document élaboré par l'employeur définit l'établissement chargé d'adresser à l'autorité administrative la demande d'homologation et le périmètre des établissements inclus dans la demande.

Conformément au décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, la décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD Rebond pour une durée de six mois à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, en application de l'article 2.7 ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En cas d'homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD Rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Article 3.2 | *Renouvellement*

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD Rebond, l'employeur peut demander le renouvellement de l'autorisation pour une période de six mois maximum.

En vue de ce renouvellement, l'employeur transmet à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic justifiant notamment la baisse d'activité durable et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 3.3 | *Bilan final*

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD Rebond mentionnée à l'article 2.7, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise à la sortie du dispositif, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 3.4 | *Modification ou reconduction*

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

Titre II Dispositions finales

Article 4 | *Champ d'application*

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord encadre les établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'APLD Rebond par la voie d'un document homologué pris en application du présent accord de branche étendu.

Article 5 | *Durée, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n ° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article.

En outre, des documents adaptant les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord peuvent être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article, dans les conditions prévues à l'article 3 et dans le respect de la durée d'application de l'APLD Rebond fixée à l'article 2.7 du présent accord.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 6 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 | *Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord*

Conformément au 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP.

Les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'ALPD rebond mis en place en application du présent accord de branche en informent la ou les CPREFP concernées.

Des bilans intermédiaires et un bilan final de l'application du présent accord sont présentés en CPNEFP.

Afin d'alimenter ces bilans, les signataires demandent à l'administration et à l'Unédic d'étudier la faisabilité d'un conventionnement avec les partenaires sociaux de la branche en vue de disposer des données consolidées issues des bilans visés à l'article 3.

Article 8 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 18 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250190-000525

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
